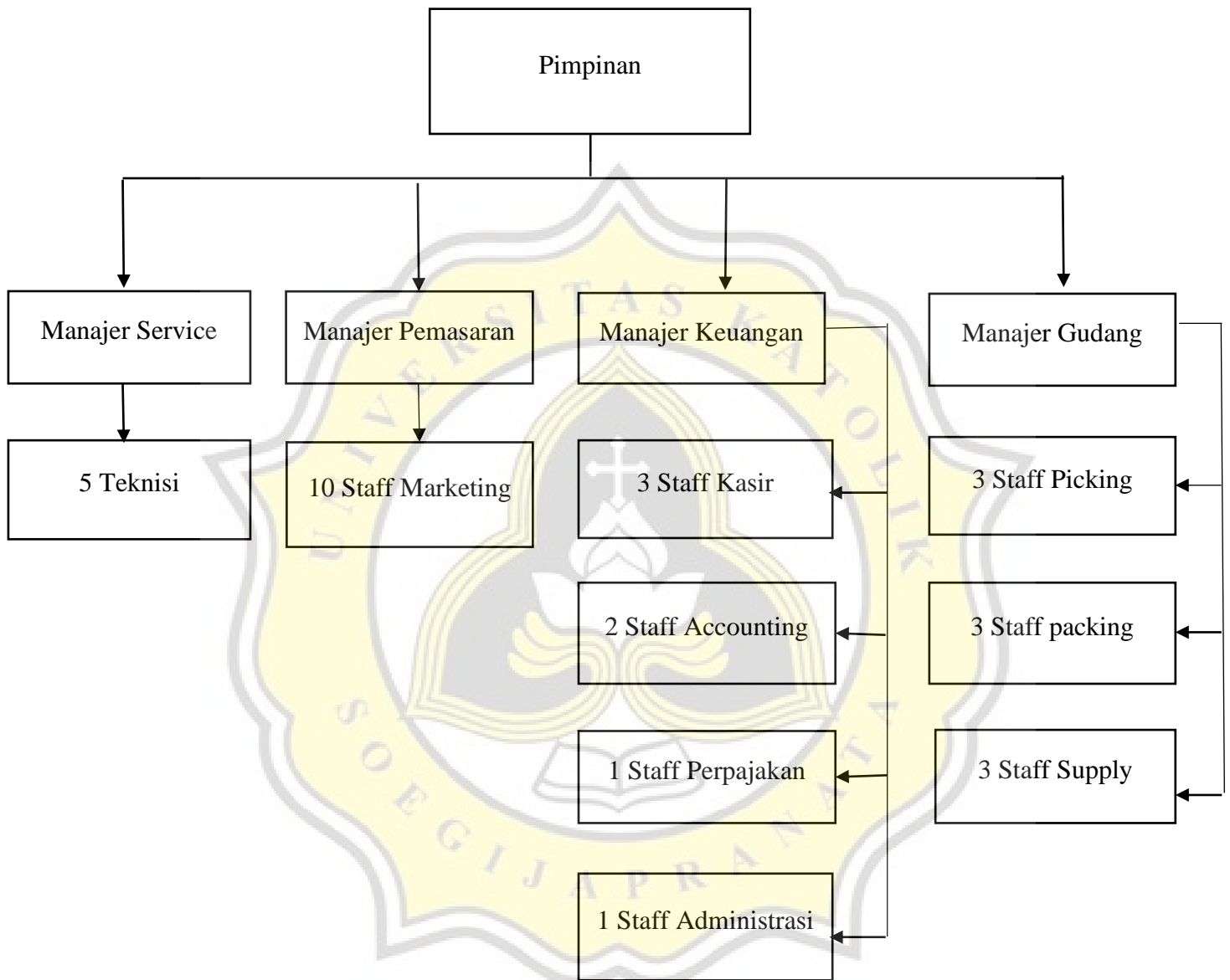


## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

CV. RJ Motor adalah perusahaan ritel bergerak dibidang onderdil dan oli motor. Lokasi dari CV. RJ Motor berada di Jalan Jendral Sudirman 144 Semarang. Pemilik dari CV. RJ Motor adalah Bapak Hartono. Bapak Hartno mendirikan perusahaanya pada tahun 2014. Awalnya CV. RJ Motor berlokasi di Jalan Jendral Sudirman 23. Dikarenakan kontraknya sudah habis dan harga sewa relati mahal, maka CV. RJ Motor pindah di jalan Jendral Surdirman 144 Semarang hingga saat ini. Berikut adalah struktur dari perusahaan CV. RJ Motor:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. RJ Motor**

## 4.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan CV RJ MOTOR. Berikut adalah table yang menunjukkan rincian gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin, rentang usia dan lama kerja:

**Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden**

Jenis Kelamin			Rentang Usia (Tahun)					Total
			21-25	26-30	31-35	36-40	41-50	
Laki-laki	Lama Kerja (Tahun)	1-2	4	1	0	0	0	5
		3-4	1	6	2	0	0	9
		5-6	2	3	1	0	1	7
		7-8	0	0	1	2	1	4
	Total		7	10	4	2	2	25
Perempuan	Lama Kerja (Tahun)	1-2	2	0	1	0	0	3
		3-4	1	4	1	0	0	6
		5-6	0	0	0	1	0	1
		7-8	0	0	0	0	0	0
	Total		3	4	2	1	0	10
Total	Lama Kerja (Tahun)	1-2	6	1	1	0	0	8
		3-4	2	10	3	0	0	15
		5-6	2	3	1	1	1	8
		7-8	0	0	1	2	1	4
	Total		10	14	6	3	2	35

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan dari tabel 4.1 tabulasi silang jenis kelamin laki-laki, terdapat paling banyak 6 responden dengan rentang usia 26-30 tahun dan lama kerja 3-4 tahun. Untuk tabulasi silang jenis kelamin perempuan, terdapat paling banyak 4 responden dengan rentang usia 26-30 tahun dan lama kerja 3-4 tahun.

Dapat disimpulkan bahwa Karyawan CV. RJ MOTOR untuk jenis kelamin laki-laki terbanyak adalah dalam kategori rentang usia 26-30 tahun dan lama kerja 3-4 tahun yaitu sebanyak 6 karyawan, sedangkan untuk kategori lainnya memiliki karyawan laki-laki dibawah 5 karyawan. Untuk jenis kelamin perempuan terbanyak adalah dalam kategori rentang usia 26-30 tahun dan lama kerja 3-4 tahun juga yaitu sebanyak 4 karyawan, sedangkan untuk kategori lainnya memiliki karyawan perempuan dibawah 3 karyawan. Jika kedua jenis kelamin digabungkan, maka jumlah karyawan dengan dalam kategori rentang usia 26-30 tahun dan lama kerja 3-4 tahun adalah sebanyak 10 karyawan.

### 4.3 Analisis deskriptif

#### 4.3.1 Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang dicapai oleh karyawan CV. RJ Motor Semarang dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan**

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
<b>Kuantitas</b>								

1	Karyawan ini mampu mencapai jumlah target yang ditentukan perusahaan	0 (0)	0 (0)	2 (6)	8 (32)	10 (50)	4,40	Tinggi
2	Karyawan ini mampu memberi kontribusi yang besar terhadap perusahaan	0 (0)	0 (0)	1 (3)	15 (60)	15 (75)	4,45	Tinggi
3	Karyawan ini mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0 (0)	0 (0)	0 (0)	9 (36)	10 (50)	4,53	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>							4,46	Tinggi
<b>Kualitas</b>								
4	Karyawan ini selalu jujur dalam bekerja	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (20)	11 (55)	4,69	Tinggi
5	Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna	0 (0)	0 (0)	1 (3)	7 (28)	7 (35)	4,40	Tinggi
6	Karyawan ini mampu memberikan informasi yang tepat dan lengkap	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (10)	5	Tinggi
7	Karyawan ini mampu melaporkan pekerjaan dengan baik	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (10)	5	Tinggi
8	Karyawan ini mampu	0	0	0	1	3	4,75	Tinggi

	mengkoordinasikan pekerjaan dengan baik	(0)	(0)	(0)	(4)	(15)		
9	Karyawan ini selalu teliti dan cermat dalam bekerja	0 (0)	0 (0)	1 (3)	6 (24)	9 (45)	4,5	Tinggi
10	Karyawan ini selalu memiliki kemampuan yang kuat dalam pekerjaan	0 (0)	0 (0)	2 (6)	4 (16)	9 (45)	4,47	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>							4,56	Tinggi
<b>Ketetapan Waktu</b>								
11	Karyawan ini selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (4)	5 (25)	4,83	Tinggi
12	Karyawan ini selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0 (0)	0 (0)	0 (0)	16 (64)	18 (90)	4,53	Tinggi
13	Karyawan ini selalu melaporkan pekerjaan tepat waktu	0 (0)	0 (0)	2 (6)	14 (56)	14 (70)	4,40	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>							4,5	Tinggi
<b>Efektivitas</b>								
14	Karyawan ini selalu mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh	0	0	1	5	15	4,67	Tinggi

		(0)	(0)	(3)	(20)	(75)		
15	Karyawan ini selalu memaksimalkan waktu yang diberikan	0	0	0	15	20	4,57	Tinggi
		(0)	(0)	(0)	(60)	(100)		
16	Karyawan ini selalu menggunakan peralatan yang disediakan perusahaan dengan maksimal	0	0	0	8	6	4,43	Tinggi
		(0)	(0)	(0)	(32)	(30)		
<b>Rata-rata Skor</b>							4,57	Tinggi
<b>Kemandirian</b>								
17	Karyawan ini mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	0	0	1	19	15	4,40	Tinggi
		(0)	(0)	(3)	(76)	(75)		
18	Karyawan ini selalu berinisiatif dalam bekerja	0	0	4	23	8	4,11	Tinggi
		(0)	(0)	(12)	(92)	(40)		
<b>Rata-rata Skor</b>							4,26	Tinggi
<b>Komitmen Kerja</b>								
19	Karyawan ini selalu bertanggung jawab jika saya melakukan kesalahan	0	1	1	19	14	4,31	Tinggi
		(0)	(2)	(3)	(76)	(70)		
20	Karyawan ini selalu taat dan berpihak kepada atasan	0	0	2	20	13	4,31	Tinggi
		(0)	(0)	(6)	(80)	(65)		
<b>Rata-rata Skor</b>							4,31	Tinggi

<b>Total Rata-rata</b>	4,44	Tinggi
------------------------	------	--------

Tabel diatas menunjukkan perhitungan dari hasil jawaban kuesioner indikator kinerja karyawan dan diketahui total rata-rata skor dari untuk tanggapan dari responden adalah 4,44 dan artinya variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori tinggi. Artinya atasan menilai bahwa kuantitas, kualitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja yang diberikan karyawan CV. RJ Motor sudah termasuk dalam kategori tinggi.

Dari total enam indikator variabel kinerja karyawan, indikator efektivitas adalah memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu 4,57, artinya karyawan RJ Motor mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh serta menggunakan waktu dan peralatan dengan maksimal. Sedangkan indikator kemandirian memiliki rata-rata skor terendah yaitu 4,26, artinya beberapa karyawan dari RJ Motor belum cukup mandiri untuk menyelesaikan masalah dan belum cukup berinisiatif.

#### 4.3.2 Tanggapan responden terhadap disiplin kerja

Disiplin kerja adalah Kesadaran serta kesediaan karyawan CV. RJ Motor Semarang dalam menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Untuk mengetahui tanggap responden mengenai disiplin kerja dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Tanggapan responden terhadap disiplin kerja**

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
<b>Jumlah Kehadiran</b>								



1	Karyawan ini selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu	0 (0)	0 (0)	4 (12)	11 (44)	20 (100)	4,46	Disiplin
2	Karyawan ini selalu berusaha masuk kerja dalam kondisi apapun	0 (0)	0 (0)	3 (9)	13 (52)	19 (95)	4,46	Disiplin
<b>Rata-rata Skor</b>							4,46	Disiplin
<b>Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>								
3	Karyawan ini selalu mengenakan seragam saat jam perusahaan	0 (0)	0 (0)	0 (0)	16 (64)	19 (95)	4,54	Disiplin
4	Karyawan ini selalu mematuhi tata tertib perusahaan	0 (0)	0 (0)	1 (3)	14 (56)	20 (100)	4,54	Disiplin
<b>Rata-rata Skor</b>							4,54	Disiplin
<b>Ketaatan Pada Standar Kerja</b>								
5	Karyawan ini melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standard operating procedure)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	21 (84)	14 (70)	4,40	Disiplin
6	Karyawan ini melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	0 (0)	0 (0)	2 (6)	16 (64)	17 (85)	4,43	Disiplin
<b>Rata-rata Skor</b>							4,42	Disiplin

<b>Kewaspadaan Tinggi</b>								
7	Karyawan ini selalu berhati-hati dan penuh perhitungan dalam bekerja	0 (0)	0 (0)	1 (3)	17 (58)	17 (85)	4,46	Disiplin
8	Karyawan ini selalu teliti dalam bekerja	0 (0)	0 (0)	4 (12)	10 (40)	21 (105)	4,49	Disiplin
<b>Rata- rata Skor</b>							4,48	Disiplin
<b>Etika Kerja</b>								
9	Karyawan ini selalu bertingkah laku dengan sopan dalam lingkungan perusahaan	0 (0)	0 (0)	2 (6)	20 (80)	13 (65)	4,31	Disiplin
10	Karyawan ini menghormati rekan-rekan kerja dalam perusahaan	0 (0)	0 (0)	3 (9)	21 (84)	11 (55)	4,23	Disiplin
<b>Rata-rata Skor</b>							4,27	Disiplin
<b>Total Rata-rata</b>							4,43	Disiplin

Tabel diatas menunjukkan perhitungan dari hasil jawaban kuesioner indikator disiplin kerja dan diketahui rata-rata dari untuk tanggapan dari responden adalah 4,43 dan masuk dalam kategori disiplin. Artinya atasan menilai bahwa karyawan sudah memenuhi jumlah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja, ketaatan pada standar kerja dan kewaspadaan tinggi masuk dalam kategori disiplin.

Dari total lima indikator variabel disiplin kerja, indikator ketaatan pada peraturan kerja memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu 4,54, artinya karyawan RJ Motor mematuhi tata tertib CV RJ Motor dengan sungguh-sungguh serta menggunakan seragam pada saat jam kerja. Sedangkan indikator etika kerja memiliki rata-rata skor terendah yaitu 4,27, artinya beberapa karyawan dari RJ Motor belum bertingkah laku sopan serta menghormati sesama dalam lingkungan perusahaan.

### 4.3.3 Tanggapan responden terhadap motivasi kerja

Motivasi kerja adalah Proses di mana karyawan CV. RJ Motor Semarang diberi energi, diarahkan dan dipertahankan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi kerja dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Tanggapan responden terhadap motivasi kerja**

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
<b>Pencapaian</b>								
1	Saya termotivasi bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja	0 (0)	0 (0)	1 (3)	12 (48)	22 (110)	4,60	Tinggi
2	Saya termotivasi untuk memuaskan atasan dengan prestasi kerja saya	0 (0)	0 (0)	1 (3)	13 (52)	21 (105)	4,57	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>							4,585	Tinggi

<b>Pengakuan</b>								
3	Saya temotivasi untuk mendapatkan pengakuan dari atasan atas pencapaiannya	0 (0)	0 (0)	1 (3)	15 (60)	19 (95)	4,51	Tinggi
4	Saya temotivasi untuk mendapatkan pengakuan atas kemampuannya dalam bekerja	0 (0)	0 (0)	2 (6)	16 (64)	17 (85)	4,43	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>							4,47	Tinggi
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>								
5	Saya mempunyai keinginan untuk selalu puas atas pekerjaan yang saya kerjakan	0 (0)	0 (0)	2 (6)	16 (64)	17 (85)	4,43	Tinggi
6	Saya termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang menantang	0 (0)	0 (0)	1 (3)	16 (64)	18 (90)	4,49	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>							4,46	Tinggi
<b>Tanggung Jawab</b>								
7	Saya mempunyai keinginan untuk bertanggung jawab ketika melakukan kesalahan	0 (0)	0 (0)	1 (3)	15 (60)	19 (95)	4,51	Tinggi
8	Saya mempunyai keinginan untuk memberi laporan pekerjaan kepada atasan	0 (0)	1 (2)	1 (3)	19 (76)	14 (70)	4,31	Tinggi

<b>Rata-rata Skor</b>							4,41	Tinggi
<b>Pengembangan dan Pertumbuhan</b>								
9	Saya mempunyai keinginan untuk terus semakin berkembang dan terampil dalam bekerja	0 (0)	0 (0)	1 (3)	12 (48)	22 (110)	4,60	Tinggi
10	Saya mempunyai keinginan untuk mendapat Pendidikan yang diberikan perusahaan	0 (0)	0 (0)	1 (3)	15 (60)	19 (95)	4,51	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>							4,555	Tinggi
<b>Pengawasan</b>								
11	Saya termotivasi saat pekerjaan yang saya lakukan dijaga oleh atasan	0 (0)	0 (0)	2 (6)	10 (40)	23 (115)	4,60	Tinggi
12	Saya termotivasi saat diberi arahan oleh atasan	0 (0)	0 (0)	0 (0)	12 (48)	23 (115)	4,66	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>							4,63	Tinggi
<b>Kondisi Kerja</b>								
13	Saya termotivasi saat tempat kerja bersih	0 (0)	0 (0)	0 (0)	16 (64)	19 (95)	4,54	Tinggi
14	Saya termotivasi saat perusahaan menyediakan fasilitas toilet dan makan siang	0	0	0	15	20	4,57	Tinggi

		(0)	(0)	(0)	(60)	(100)		
<b>Rata-rata Skor</b>							4,555	Tinggi
<b>Hubungan Interpersonal</b>								
15	Saya termotivasi untuk memiliki hubungan yang harmonis antar karyawan	0	0	0	13	22	4,63	Tinggi
		(0)	(0)	(0)	(52)	(110)		
16	Saya mempunyai keinginan untuk memiliki hubungan terbuka antar karyawan	0	0	1	11	23	4,63	Tinggi
		(0)	(0)	(3)	(44)	(115)		
<b>Rata-rata Skor</b>							4,63	Tinggi
<b>Gaji</b>								
17	Saya termotivasi dalam bekerja saat menerima gaji yang sesuai dengan saya kerjakan	0	0	0	10	25	4,71	Tinggi
		(0)	(0)	(0)	(40)	(125)		
18	Saya termotivasi dalam bekerja saat gaji yang saya terima sesuai dengan yang diterima oleh rekan yang pekerjaannya sama	0	0	0	12	23	4,66	Tinggi
		(0)	(0)	(0)	(48)	(115)		
<b>Rata-rata Skor</b>							4,685	Tinggi
<b>Keamanan Kerja</b>								
19	Saya termotivasi saat perusahaan memberikan badan penyelenggaraan jaminan social (BPJS)	0	0	0	15	20	4,57	Tinggi
		(0)	(0)	(0)	(60)	(100)		
20	Saya termotivasi saat perusahaan membayar	0	0	0	16	19	4,54	Tinggi

	perawatan saya saat sedang sakit	(0)	(0)	(0)	(64)	(95)		
<b>Rata-rata Skor</b>							4,555	Tinggi
<b>Kebijakan Perusahaan</b>								
21	Saya termotivasi untuk menaati aturan perusahaan yang ketat	0 (0)	0 (0)	1 (3)	15 (60)	19 (95)	4,51	Tinggi
22	Saya termotivasi saat mendapat bonus dari ketentuan perusahaan yang berlaku	0 (0)	0 (0)	0 (0)	14 (56)	21 (105)	4,60	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>							4,555	Tinggi
<b>Status</b>								
23	Saya termotivasi untuk bekerja lebih keras untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi	0 (0)	0 (0)	0 (0)	14 (56)	21 (105)	4,60	Tinggi
24	Saya termotivasi saat posisi saya diakui karyawan lain	0 (0)	0 (0)	2 (6)	12 (48)	21 (105)	4,54	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>							4,57	Tinggi
<b>Kehidupan Pribadi</b>								
25	Saya mempunyai keinginan untuk mendapat dukungan dari keluarga saat saya bekerja	0 (0)	0 (0)	0 (0)	13 (52)	22 (110)	4,63	Tinggi

26	Saya mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya	0	0	1	11	23	4,63	Tinggi
		(0)	(0)	(3)	(44)	(115)		
<b>Rata-rata Skor</b>							4,63	Tinggi
<b>Total Rata-rata</b>							4,56	Tinggi

Tabel diatas menunjukkan perhitungan dari hasil jawaban kuesioner indikator motivasi kerja dan diketahui rata-rata dari untuk tanggapan dari responden adalah 4,56 dan variabel motivasi kerja masuk dalam kategori tinggi. Artinya Responden memiliki motivasi pada aspek motivator dan hygiene yang tinggi dari perusahaan CV. RJ Motor

Dari total sepuluh indikator variabel motivasi kerja, indikator gaji memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu 4,685, artinya karyawan RJ Motor termotivasi dalam bekerja saat mereka menerima gaji yang sesuai dan setara dengan rekan kerja. Sedangkan indikator tanggung jawab memiliki rata-rata skor terendah yaitu 4,41, artinya beberapa karyawan dari RJ Motor belum mempunyai keinginan untuk bertanggung jawab ketika melakukan kesalahan dan memberi laporan pekerjaan pada atasan.

#### 4.4 Analisis inferensial

Pada pengujian ini digunakan alat bantu aplikasi statistik SPSS menggunakan analisis regresi linear berganda antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karawan sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.706	12.365		1.108	.276
	Disiplin Kerja (X1)	.235	.162	.226	1.453	.156
	Motivasi Kerja (X2)	.246	.094	.407	2.621	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer yang diolah SPSS (2022)

Dari data tabel diatas didapat persamaan regresi:

$$Y = 13,706 + 0,235X1 + 0,246X2$$

Dari persamaan diatas dapat menunjukkan bahwa:

- Koefisien variabel disiplin kerja menunjukkan hasil positif terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti jika disiplin kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga.
- Koefisien variabel motivasi kerja menunjukkan hasil positif terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti jika motivasi kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga.

## 4.5 Uji Hipotesis

### 4.5.1 Uji t

#### 4.5.1.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian ini dilakukan untuk menguji H1 dengan menggunakan uji t dan  $t_{\text{tabel}}$  dalam penelitian ini sebesar 1,693. Dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

- Ho1: variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- Ha1: variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Variabel disiplin kerja didapati nilai t hitung pada tabel 4.5 sebesar 1,453. Yang berarti nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}}$  yang sudah ditentukan. Artinya Ho1 diterima dan Ha1 ditolak. Dengan begitu dalam penelitian ini variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### 4.5.1.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian ini dilakukan untuk menguji H2 dengan menggunakan uji t dan  $t_{\text{tabel}}$  dalam penelitian ini sebesar 1,693. Dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

- Ho2: variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- Ha2: variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi kerja didapati nilai t hitung pada tabel 4.5 sebesar 2,621. Yang berarti nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  yang sudah ditentukan. Artinya Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

## 4.5.2 Uji F

### 4.5.2.1 Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian ini dilakukan untuk menguji H3 dengan menggunakan uji F dan  $F_{\text{tabel}}$  dalam penelitian ini sebesar 3,29. Dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

- Ho3: variabel disiplin dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- Ha3: variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengujian ini dibantu menggunakan program SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Analisis Hasil Pengujian Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.962	2	70.981	5.144	.012 <sup>b</sup>
	Residual	441.581	32	13.799		
	Total	583.543	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)						

Pada tabel 4.6 didapati nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 5,144 yang berarti nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari nilai  $F_{\text{tabel}}$  yang sudah ditentukan. Artinya Ho3 ditolak dan Ha3

diterima atau disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.5.3 Uji koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Analisis Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 <sup>a</sup>	.243	.196	3.71475
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)				

Bedasarkan tabel 4.7 didapati besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,196 atau 19,6%. Artinya disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh atau kontribusi sebesar 19,6% dalam mempengaruhi kinerja karyawan CV. RJ Motor dan 80,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.6 Pembahasan

Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata skor sebesar 4,44 yang artinya variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori tinggi. Artinya atasan menilai bahwa kuantitas, kualitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja yang diberikan karyawan CV. RJ Motor sudah termasuk dalam kategori tinggi. Perusahaan CV. RJ Motor sudah puas

dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan, Perusahaan CV. RJ Motor sudah puas dengan pekerjaan-pekerjaan yang diselesaikan karyawan, Perusahaan CV. RJ Motor sudah puas dengan penggunaan sumber daya yang dimaksimalkan oleh karyawan, seperti peralatan, Perusahaan CV. RJ Motor sudah puas dengan ketepatan waktu yang dikerjakan oleh karyawan, Perusahaan CV. RJ Motor sudah puas dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah. Perusahaan CV. RJ Motor sudah puas dengan komitmen yang dilakukan oleh karyawan CV. RJ Motor Semarang.

Tanggapan responden terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai rata-rata skor sebesar 4,43 yang masuk dalam kategori disiplin. Artinya atasan menilai bahwa karyawan sudah memenuhi jumlah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja, ketaatan pada standar kerja dan kewaspadaan tinggi masuk dalam kategori disiplin. Karyawan CV. RJ Motor disiplin dalam masuk dan pulang kerja, dalam kondisi apapun, Karyawan CV. RJ Motor disiplin dalam mengenakan seragam saat jam perusahaan, Karyawan CV. RJ Motor disiplin dalam mematuhi tata tertib perusahaan. Karyawan CV. RJ Motor melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP dengan disiplin. Karyawan CV. RJ Motor melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan disiplin. Karyawan CV. RJ Motor berhati-hati dan penuh perhitungan dalam bekerja dengan disiplin. Karyawan CV. RJ Motor memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja. Karyawan CV. RJ Motor disiplin dalam bertingkah laku dalam lingkungan kerja.

Tanggapan responden terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata skor sebesar 4,56 yang masuk dalam kategori tinggi. Artinya Responden memiliki motivasi pada aspek motivator dan hygiene yang tinggi dari perusahaan CV. RJ Motor. Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi untuk bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja. Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi untuk memuaskan atasan dengan prestasi kerja. Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi untuk mendapatkan pengakuan. Karyawan CV. RJ Motor mempunyai keinginan tinggi untuk selalu puas atas pekerjaan. Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi untuk melakukan pekerjaan yang menantang. Karyawan CV. RJ

Motor mempunyai keinginan tinggi untuk bertanggung jawab ketika melakukan kesalahan. Karyawan CV. RJ Motor mempunyai keinginan tinggi untuk memberi laporan pekerjaan kepada atasan. Karyawan CV. RJ Motor mempunyai keinginan tinggi untuk terus semakin berkembang dan terampil. Karyawan CV. RJ Motor mempunyai keinginan tinggi untuk mendapat Pendidikan. Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi saat pekerjaan yang saya lakukan dijaga oleh atasan. Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi saat diberi arahan oleh atasan. Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi saat tempat kerja bersih. Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi saat perusahaan menyediakan fasilitas toilet dan makan siang. Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi untuk memiliki hubungan yang harmonis antar karyawan. Karyawan CV. RJ Motor mempunyai keinginan tinggi untuk memiliki hubungan terbuka antar karyawan. Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi dalam bekerja saat menerima gaji yang sesuai dengan karyawan kerjakan. Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi dalam bekerja saat gaji yang saya terima sesuai dengan yang diterima oleh rekan yang pekerjaannya sama. Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi saat perusahaan memberikan badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS). Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi saat perusahaan membayar perawatan. Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi untuk menaati aturan perusahaan yang ketat. Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi saat mendapat bonus. Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi untuk bekerja lebih keras untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi. Karyawan CV. RJ Motor termotivasi tinggi saat posisi diakui oleh karyawan lain. Karyawan CV. RJ Motor mempunyai keinginan tinggi untuk mendapat dukungan dari keluarga saat sedang bekerja. Karyawan CV. RJ Motor mempunyai keinginan tinggi untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel 4.5 yang menunjukkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel bernilai positif. Artinya, jika karyawan memiliki disiplin kerja atau motivasi kerja yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga, begitu juga

sebaliknya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutanto dan Ariyanto (2019).

Berdasarkan hasil penelitian ini, hipotesis pertama ditolak yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel 4.5 yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ . Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutanto dan Ariyanto (2019) dan hasil penelitian ini didukung oleh (Tusholihah et al., 2019). Setelah peneliti melakukan wawancara terhadap para responden, dan jawaban dari responden pun menyatakan bahwa disiplin itu penting dan mereka tidak menyepelkan kedisiplinan dalam bekerja. Artinya dapat peneliti simpulkan bahwa jika disiplin tidak dipadukan dengan variabel lain, maka disiplin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi jika variabel disiplin kerja dipadukan dengan variabel lain misalnya motivasi kerja, ataupun variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, maka variabel disiplin akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut. Maksudnya adalah jika karyawan hanya mengandalkan kedisiplinan, maka karyawan tersebut hanya menjalankan tugas seperti biasa sesuai norma-norma yang ada dalam perusahaan, serta dapat dikatakan karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk berkembang, keinginan untuk lebih maju, keinginan untuk sukses, keinginan untuk menafkahi keluarga, serta tidak memiliki karakter, pedoman hidup ataupun mati rasa. Jadi untuk hal tersebut, variabel disiplin harus dipadukan dengan variabel lainnya agar seorang individu dapat mempengaruhi lingkungan disekitarnya dengan positif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, hipotesis kedua diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dapat dilihat pada tabel 4.5 yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutanto dan Ariyanto (2019).

Berdasarkan hasil penelitian ini, hipotesis kedua diterima yaitu disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja

karyawan, dapat dilihat pada tabel 4.6 yang menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ . Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutanto dan Ariyanto (2019).

Berdasarkan hasil penelitian ini, didapati besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,196. Artinya disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh atau kontribusi sebesar 19,6% dalam mempengaruhi kinerja karyawan CV. RJ Motor dan 80,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

